



Администрация  
Кстовского муниципального района  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.03.2018

№ 607

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Кстовского муниципального района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Кстовский муниципальный район Нижегородской области», постановлением администрации Кстовского муниципального района от 29.03.2015 № 721, постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Кстовского муниципального района».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования в районной газете «Маяк» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2018 года.

3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Кстовского муниципального района», утвержденное постановлением администрации Кстовского муниципального района от 27.05.2015 № 1046 считать утратившим силу.

4. Управлению делами администрации Кстовского муниципального района (О.А. Карабанова) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Кстовского муниципального района.

5. Отделу по связям с общественностью и СМИ (Н.В. Спиридонова) обеспечить опубликование настоящего постановления в районной газете «Маяк».

6. Сектору документационного обеспечения и контроля (И.Ф. Карпунина) довести настоящее постановление до сведения департамента финансов (Д.С. Стулов), управления делами (О.А. Карабанова), управления по бухгалтерскому учету (Е.П. Шульпина), правового управления (Л.Г. Дубровина), отдела кадров и муниципальной службы (О.Ю. Бойцова), отдела по связям с общественностью и СМИ (Н.В. Спиридонова) муниципального бюджетного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и

муниципальных услуг Кстовского муниципального района» (М.Н. Найденова).

Глава администрации

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'В.А. Ковалев', written in a cursive style.

В.А.Ковалев

Утверждено  
постановлением администрации  
Кстовского муниципального района  
от 22.03.2018 №607

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ**  
**ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И**  
**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ КСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**РАЙОНА"**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Кстовского муниципального района" (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области, постановлением Правительства Нижегородской области от 16 апреля 2013 г. № 233 "Об утверждении положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области "Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Нижегородской области", постановлением Администрации Кстовского муниципального района от 25 марта 2015 года № 721 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Кстовского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Кстовского муниципального района" (далее - учреждение) устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и иными нормативными правовыми актами Кстовского муниципального районаа также настоящим Положением с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) государственных гарантий по оплате труда;

д) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229 (далее - перечень видов выплат компенсационного характера);

е) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

ж) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников, занимающих должности служащих, профессии рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года N 403 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области".

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях:

- установления величины заработной платы исходя из сложности, интенсивности и качества выполняемых работ, уровня образования и квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- повышения уровня доходов работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы

труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику учреждения, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения ежегодно утверждается директором после согласования с учредителем, распорядителем средств бюджета Кстовского муниципального района Нижегородской области, департаментом финансов администрации Кстовского района Нижегородской области, отделом кадров и муниципальной службы и включает в себя все должности работников учреждения.

1.9. Штатная численность работников учреждения устанавливается директором учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.10. Заработная плата работников, за исключением директора, заместителя директора и главного бухгалтера, предельными размерами не ограничивается.

1.11. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.12. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждения осуществляется при формировании бюджета Кстовского муниципального

района на очередной финансовый год и на плановый период и в течение финансового года по решению Земского собрания Кстовского муниципального района Нижегородской области.

1.13. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Учреждение вправе формировать фонд оплаты за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания в размере 28 должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих и профессиям рабочих, предусмотренным штатным расписанием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

1) оклад (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) иные выплаты.

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.3. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии с нормами настоящего Положения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.1.4. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих,

устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих:

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3 298 рубль			
1	Экспедитор	1,87	6 167,00
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3455 рубль			
1	Администратор	1,87	6 461,00
2	Заведующий хозяйством	1,93	6 668,00
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 рубль			
1	Бухгалтер, документовед, инженер-программист, инженер по защите информации, менеджер по персоналу, юрисконсульт	1,87	8 342,00
2	2 категории: бухгалтер, документовед, инженер-программист, инженер по защите информации, юрисконсульт	1,93	8 610,00
3	1 категории: бухгалтер, документовед, инженер-программист, инженер по защите информации, юрисконсульт	2,00	8 922,00
4	Ведущий: инженер-программист, инженер по защите информации, юрисконсульт	2,25	10 038,00
Должности, не включенные в ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада – 4 461 рубль			
2	2 категории: специалист многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг	1,93	8 610,00
3	1 категории: специалист многофункционального центра	2,00	8 922,00

	предоставления государственных и муниципальных услуг		
4	Ведущий: специалист многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг	2,25	10 038,00
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада – 5 310 рублей			
1	Начальник отдела	2,27	12 054,00
3	Начальник территориально-обособленное структурное подразделение	2,7	14 337,00

2.1.4. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих":

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Профессии, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Минимальный размер ставки заработной платы – 3 170 руб.					
1	1	Уборщик служебных помещений, курьер	1	1	3 170,00

2.2. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии условий труда, предусматривающих установление и



осуществление таких выплат на основе локальных актов учреждения или коллективного договора учреждения.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат определяются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и особо вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом директора с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) по совмещаемой должности.

2.2.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

2.2.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

2.2.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если

работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.8. Оплата сверхурочной работы осуществляется при выполнении работником учреждения сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

2.3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- единовременные премиальные выплаты.
- выплаты за качество выполняемых работ;

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера определяются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- выполнения срочных работ;
- участия в выполнении важных мероприятий;
- обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы

учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора учреждения в абсолютном и (или) в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается не более 100 % к должностному окладу.

2.3.3. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего трудового стажа. Устанавливаются следующие размеры

выплат к должностному окладу за выслугу лет:

При стаже работы	Процент к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

Выплата к должностному окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу на основании локального нормативного акта.

2.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (далее – ежемесячные премиальные выплаты) осуществляются с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора учреждения);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- соблюдение сроков исполнения работ.

Размер ежемесячных премиальных выплат устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа по итогам работы в абсолютном и (или) в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед учреждением в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

Размер ежемесячных премиальных выплат работникам учреждения устанавливается не более 25 % к должностному окладу.

Размер ежемесячных премиальных выплат работникам может быть снижен, либо работник может быть лишен ежемесячных премиальных выплат за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками по их вине возложенных на них трудовых обязанностей, трудовой дисциплины. Основанием для этого является приказ директора учреждения с учетом мнения представительного органа.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания в соответствии со ст.192 Трудового кодекса РФ является основанием для лишения данного работника права на получение ежемесячных премиальных выплат в том месяце, когда к нему было применено дисциплинарное взыскание.

Ежемесячные премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на дату принятия решения о производстве ежемесячных

премиальных выплат.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного, выплата ежемесячных премиальных выплат, производится за фактически проработанное время.

2.3.5. Единовременные премиальные выплаты могут осуществляться в отношении работников учреждения:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

- за высокие достижения в труде, активное участие и большой вклад в реализацию проектов учреждения, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок;

- за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности учреждения на выгодных условиях, личный вклад в постановку и реализацию новых эффективных проектов.

Основанием единовременных премиальных выплат является приказ директора учреждения, согласованный с главой Администрации Кстовского муниципального района. Размер единовременных премиальных выплат устанавливается в локальном нормативном акте по итогам работы, как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

2.3.6. Выплаты за качество выполнения работниками своих должностных обязанностей осуществляется на основе следующих критериев:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;

- профессионализм в применении компьютерной техники и программных средств в организации труда;

- создание и поддержание рабочей обстановки и атмосферы;

- досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;

- выполнение работ, способствующих успешной деятельности учреждения;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ по поручению вышестоящего руководства;

- компетентность и качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение сложных, важных, срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, ответственности т.д.);

- рациональное использование бюджетных средств;

- отсутствие замечаний со стороны начальника учреждения и контролирующих органов;

- отсутствие замечаний по ведению финансовой деятельности со стороны контролирующих органов;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

- аккуратность и последовательность в работе;

- своевременное и квалифицированное исполнение приказов, распоряжений, поручений;

- способность в короткие сроки осваивать вопросы, обеспечивающие повышение эффективности труда и качество работы;
- качественная разработка локальных нормативных актов, информационных писем, методических рекомендаций, контрактов (договоров) и соглашений;
- отсутствие административных взысканий;
- компетентность работников при исполнении своих должностных обязанностей;
- иные критерии, которые можно отнести к оценке качества выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора учреждения в абсолютном и (или) в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается не более 100 % в отношении к должностному окладу.

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

3.2. Должностной оклад директора устанавливается учредителем учреждения и определяется штатным расписанием и трудовым договором.

Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается директором на 10 - 30% ниже должностного оклада директора.

3.3. Выплаты компенсационного характера директору учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией Кстовского муниципального района.

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения устанавливается не более 150 % к должностному окладу.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению главы администрации Кстовского муниципального района может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Земского собрания Кстовского муниципального района.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

директора, заместителя директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8.

Конкретные предельные уровни соотношения определяются учредителем учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

По решению учредителя информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом учредителя учреждения.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.4. Премирование директора осуществляется на основании распоряжения главы администрации Кстовского муниципального района за счет ассигнований бюджета Кстовского муниципального района, выделенных на эти цели (до 5% ассигнований, выделяемых из бюджета Кстовского муниципального района на оплату труда работников и персонала учреждений).

3.5. Директору учреждения устанавливается ежемесячное денежное поощрение по результатам работы до 25% от должностного оклада. Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается Комиссией по оценке результатов профессиональной служебной деятельности руководителей администрации Кстовского муниципального района за выполнение всех показателей результативности профессиональной деятельности директора.

Перечень показателей результативности:

- качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей;
- проведение мероприятий в соответствии с утвержденным планом работы;
- исполнение поручений и документов, переданных главой администрации района;
- исполнение обращений граждан;
- своевременное начисление и выплата заработной платы работникам учреждения;
- организация предоставления государственных и муниципальных услуг;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие нарушений требований Федерального закона от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;

- отсутствие штрафов, пеней, неустоек и других финансовых нарушений.

По решению учредителя и (или) главного распорядителя средств бюджета Кстовского муниципального района могут устанавливаться иные показатели результативности профессиональной деятельности директора учреждения.

3.6. Размеры выплат стимулирующего характера заместителя директора и главного бухгалтера, порядок и критерии выплаты устанавливаются директором учреждения и определяются трудовыми договорами в пределах бюджетных ассигнований и средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

3.7. Индексация заработной платы директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения, являющегося получателем бюджетных средств, осуществляется с учетом возможностей бюджета Кстовского муниципального района по решению Земского собрания Кстовского муниципального района при формировании бюджета Кстовского муниципального района на очередной финансовый год, одновременно с остальными работниками.

#### 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Кстовского муниципального района, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Кстовского муниципального района.

4.2. В пределах фонда оплаты труда один раз в течение календарного года по личному заявлению работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы). Работникам, работающим по совместительству, материальная помощь выплачивается в размере до одного должностного оклада.

Материальная помощь вновь принятым работникам выплачивается пропорционально проработанному времени в расчетном году.

В случае увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины материальная помощь не выплачивается.

Материальная помощь директору выплачивается в соответствии с распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района с учетом требований настоящего Положения.

4.3. Кроме материальной помощи, предусмотренной пунктом 4.2. настоящего Положения, при наличии экономии средств фонда оплаты труда, работнику может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы) в следующих случаях:

- в связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители);
- по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается члену семьи, который понес расходы по проведению похорон.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника с предоставлением подтверждающих документов.

4.5. Администрация Кстовского муниципального района вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, для выплат стимулирующего характера, установленных директору.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы по решению главы администрации Кстовского муниципального района.

Неиспользованные средства стимулирующего характера директора перераспределяются и направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения в порядке, установленном администрацией Кстовского муниципального района.

Директор МБУ "МФЦ  
Кстовкого района"

М.Н.Найденова